

Suomalaisten rehtoreiden kokeman työn ja työn intohimon yhteys
työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen

Marie Anette Maksniemi
Pro gradu -tutkielma
Psykologia
Lääketieteellinen tiedekunta
Kesäkuu 2020
Ohjaaja: Katariina Salmela-Aro



Tiedekunta – Fakultet – Faculty Lääketieteellinen tiedekunta		Koulutusohjelma – Utbildningsprogram – Degree Programme Psykologian ja logopedian osasto	
Tekijä – Författare – Author Maksniemi, Marie Anette			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Suomalaisten rehtoreiden kokeman työn ja työn intohimon yhteys työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen			
Oppiaine/Opintosuunta – Läroämne/Studieinriktning – Subject/Study track Psykologia			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma	Aika – Datum – Month and year Kesäkuu 2020	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 26	
Tiivistelmä – Referat – Abstract <p>Tavoitteet. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, millaisia työn ja työn intohimon profiileja voidaan löytää suomalaisten rehtoreiden joukosta. Työn intohimoa tarkasteltiin intohimon dualistisen mallin mukaisesti harmonisen ja pakonomaisen intohimon ulottuvuuksien kautta ja työntöä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen ulottuvuuksien kautta. Lisäksi tarkasteltiin, miten profiilit eroavat työtyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden sekä työn ja perheen ristiriidan suhteen. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä toimi työn vaatimusten ja voimavarojen malli.</p> <p>Menetelmät. Tutkimuksessa käytetty aineisto on osa vuoden 2019 keuhällä kerättyä kyselyaineistoa (N = 535), jossa kartoitettiin rehtoreiden hyvinvointia. Vastanneista rehtoreista suurin osa kertoi työskentelevänsä peruskoulussa (68.7 %) tai lukiossa (23.8 %). Profiileja työn ja työn intohimon ulottuvuuksien suhteen tarkasteltiin K-keskiarvo klusterianalyysillä. Ryhmien välisiä eroja tarkasteltavien muuttujien suhteen tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA) ja ryhmien keskinäisten erojen parivertailuun käytettiin Tukeyn testiä.</p> <p>Tulokset. Klusterianalyysin tulosten perusteella rehtorit jaettiin neljään eri ryhmään: <i>Tasapainoiset</i> (31 %), <i>Harmoniset–Innostuneet</i> (26 %), <i>Innottomat</i> (25 %) ja <i>Pakonomaiset–Innostuneet</i> (18 %). Ryhmät erosivat tilastollisesti merkitsevästi kaikkien tarkasteltujen muuttujien suhteen. Korkeinta työ- ja elämäntyytyväisyyttä ilmensivät Harmoniset–Innostuneet -ryhmään kuuluvat rehtorit, kun taas puolestaan Innottomat-ryhmään kuuluvat rehtorit olivat uupuneita ja kokivat tyytymättömyyttä niin työhönsä kuin elämäänsä yleisesti.</p> <p>Johtopäätökset. Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että innostunut ja intohimoinen suhtautuminen työhön heijastuu niin työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen kuin yleiseen elämäntyytyväisyyteen ja perhe-elämäänkin. Vaikka suurin osa rehtoreista koki vähintäänkin keskitasoista työn ja intohimon tasoa, huomattava osa rehtoreista raportoi innottomuutta ja uupuneisuutta. Rehtorin työllä on merkittävä vaikutus koko kouluyhteisöön opettajista oppilaisiin, joten tutkimuksella voidaan nähdä olevan myös laajempi yhteiskunnallinen merkitys.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords työn intohimo, työntö, työtyytyväisyys, työtahhti, työuupumus, elämäntyytyväisyys, työ–perhe-ristiriita, klusterianalyysi			
Ohjaaja tai ohjaajat – Handledare – Supervisor or supervisors Katariina Salmela-Aro			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		ethesis.helsinki.fi	
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			



Tiedekunta – Fakultet – Faculty Faculty of Medicine		Koulutusohjelma – Utbildningsprogram – Degree Programme Department of Psychology and Logopedics	
Tekijä – Författare – Author Maksniemi, <u>Marie</u> Anette			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Finnish school principals' work engagement and work passion profiles and their relationship to well-being			
Oppiaine/Opintosuunta – Läroämne/Studieinriktning – Subject/Study track Psychology			
Työn laji – Arbetets art – Level Masters' Thesis	Aika – Datum – Month and year June 2020	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 26	
Tiivistelmä – Referat – Abstract <p>Objectives. The present study used person-oriented approach to identify subgroups of principals characterized by unique patterns of work engagement and work passion. Drawing on the dualistic model of passion, both harmonious and obsessive passion were assessed. Furthermore, it was examined whether the subgroups differed in regard to work satisfaction, work pace, burnout, life satisfaction and work-family conflict.</p> <p>Methods. Data was collected with self-report questionnaires assessing Finnish school principals' well-being. The final sample consisted of 535 principals, of which majority (68.7 %) worked in elementary school or high school (23.8 %). Study of work engagement and work passion profiles was conducted by K-means cluster analysis and differences between the profiles regarding the assessed variables were analyzed using analysis of variance (ANOVA). To furthermore explore the differences, Tukey's post hoc tests were performed.</p> <p>Results. Four groups of engagement and passion were identified: <i>Moderately engaged</i> (31 %), <i>Harmonious–Engaged</i> (26 %), <i>Disengaged</i> (25 %) and <i>Obsessive–Engaged</i> (18 %). The groups differed significantly with regard to all the variables examined. Principals belonging to the group Harmonious–Engaged were most satisfied with their work and life in general whereas Disengaged principals were experiencing high levels of dissatisfaction, burnout and work-family conflict.</p> <p>Conclusions. The results show that principals display variegated patterns of work engagement and that work passion and work engagement play an important role in well-being both in work and non-work contexts. The results draw attention to the Finnish school principals' well-being, which is not only crucial in its own right, but also effects the teachers' and students' well-being and thus can be seen as an important societal matter.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords work engagement, work passion, work satisfaction, work pace, work burnout, life satisfaction, work-family conflict, person-oriented approach			
Ohjaaja tai ohjaajat – Handledare – Supervisor or supervisors Katariina Salmela-Aro			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		ethesis.helsinki.fi	
Muuta tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

Sisällys

1. JOHDANTO.....	1
1.1. Työn vaatimukset ja voimavarat -malli	2
1.2. Työn intohimo.....	3
1.3. Työinto	5
1.4. Tutkimusongelma	7
2. MENETELMÄT	7
2.1. Aineiston keräys ja otoksen kuvailu.....	7
2.2. Mittarit ja muuttujat.....	8
2.3. Tutkimusmenetelmät.....	10
3. TUTKIMUSTULOKSET	11
4. POHDINTA.....	16
Lähteet.....	21

1. JOHDANTO

Eri alojen työntekijöiden työhyvinvointia on viime vuosikymmeninä tutkittu yhä enenevässä määrin osana työpsykologian viitekehystä. Tutkimus on perinteisesti nojautunut negatiivisiin näkökulmiin kuten psykopatologiaan, sairauksiin ja pahoinvointiin. Kuitenkin myös positiivisen työpsykologian tutkimus on nostanut merkittävästi jalansijaa ja tutkimuskentällä on alettu tarkastelemaan sitä, mikä tekee työntekijöistä hyvinvoivia, tehokkaita ja tyytyväisiä (Bakker & Derks, 2010). Yksi eniten tutkituimmista työhyvinvoinnin osa-alueista on työinto (*engl. work engagement*). Työstään innostuneiden työntekijöiden on muun muassa todettu tekevän työnsä laadukkaammin ja tuloksekkaammin (Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Työinnon myönteiset vaikutukset eivät kuitenkaan rajoitu ainoastaan työelämään, vaan niiden on todettu ulottuvan myös muille elämän osa-alueille kuten yleiseen elämäntyytyväisyyteen (Hakanen & Schaufeli, 2012) ja perhe-elämään (Rodríguez-Muñoz, Sanz-Vergel, Demerouti & Bakker, 2014). Toinen työntekijän suhdetta työhön kuvaava käsite on työn intohimo, jonka on todettu ennustavan muun muassa työtyytyväisyyttä, työn vaihtoaikkeitä sekä työssä suoriutumista (Burke, Astakhova & Hang, 2015). Toisaalta myös hyvin vahvan työhön sitoutumisen on tutkimuksissa osoitettu olevan haitta hyvinvoinnille, mikäli työhön suhtaudutaan pakonomaisesti (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011). Tästä syystä on tärkeää tutkia työhön sitoutumisen määrän lisäksi myös työhön sitoutumisen laatua.

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä on suomalaisten rehtoreiden joukko. Rehtorin työnkuva on moninainen ja he toimivat työssään johtajan roolissa niin kasvatus- ja opetustyön, kehitys- ja muutostyön, hallinto- ja taloustyön että henkilöstön osalta (Opetushallitus, 2012). Viime vuosina suomalaisen rehtorin työhön on vaikuttanut monet muutokset kuten kouluverkon harveneminen ja kouluyksiköiden koon kasvu, vuonna 2016 käyttöönotetut uudet opetussuunnitelman perusteet, koulurakennusten sisäilmaongelmat sekä oppimisympäristöjen digitalisoituminen. Rehtorin työhön kohdistuu paljon vaatimuksia, mutta tutkimus heidän hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta on ollut Suomessa toistaiseksi vähäistä. Rehtoreiden hyvinvoinnin tutkiminen on

tärkeää, jotta heidän työhyvinvointia ja työssä jaksamista voitaisiin paremmin tukea. Koulun johtamistyöllä on todettu olevan merkittävä vaikutus koko kouluyhteisöön (Aldridge & Fraser, 2016), opettajien työtyytyväisyyteen (Shen, Leslie, Spybrook & Ma, 2012) sekä oppilaiden oppimistuloksiin (Andrews & Soder, 1987; Dhuey & Smith, 2014; Valentine & Prater, 2011). Rehtoreiden hyvinvoinnilla ja työssä hyvin suoriutumisella voidaan siis nähdä olevan myös laajempi yhteiskunnallinen merkitys.

Työhyvinvoinnin tutkimus on perinteisesti nojautunut muuttujakeskeiseen tutkimustapaan, jossa työyhteisöä tarkastellaan yhtenäisenä kokonaisuutena. Vaikka tällä tutkimustavalla on vahvuutensa, se ei kuitenkaan huomioi tai nosta esiin yksittäisten työntekijöiden tai erilaisten työntekijäryhmien eroavaisuuksia. Tähän ongelmaan vastaa tässä tutkimuksessa käytetty henkilökeskeinen tutkimustapa (Bergman, Magnusson & Khouri, 2003), jolla pyritään huomioimaan yksilölliset erot tunnistamalla tutkittavien joukosta erilaisia alaryhmiä, joihin kuuluvat henkilöt ovat keskenään samankaltaisia tarkasteltujen muuttujien suhteen, mutta eroavat muista alaryhmistä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella, minkälaisia erilaisia työn intohimon ja työnannon suhteen eroavia ryhmiä on eroteltavissa suomalaisten rehtoreiden joukosta. Tutkimusote on eksploratiivinen, sillä työn intohimoa ja työintoa ei ole aiemmissa tutkimuksissa tarkasteltu yhdessä klusterianalyysin avulla. Tarkoitus on lisäksi tutkia, miten eri työn intohimon ja työnannon alaryhmät eroavat toisistaan hyvinvointiin liittyvien muuttujien suhteen. Tämän tiedon avulla voidaan paremmin ymmärtää työn intohimon ja työnannon käsitteitä ja niiden yhteyksiä työn voimavaroihin ja työntekijöiden hyvinvointiin.

1.1. Työn vaatimukset ja voimavarat -malli

Työn vaatimusten ja voimavarojen (*engl.* Job Demands-Resources, JD-R) malli kuvaa erilaisten työn piirteiden yhteyksiä työntekijän hyvinvointiin (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Mallin mukaan nämä työn piirteet voidaan jakaa kahteen ryhmään: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Sekä työn vaatimukset että työn voimavarat jaetaan edelleen fyysisiin, psykologisiin,

sosiaaliin ja organisatorisiin piirteisiin. Työn vaatimukset vaativat työntekijältä fyysisiä ja/tai psyykkisiä ponnisteluja ja kuluttavat energiaa. Työn voimavarat puolestaan ovat sellaisia työn myönteisiä piirteitä, jotka vähentävät työn vaatimuksia, auttavat saavuttamaan tavoitteita ja edistävät henkilökohtaista kasvua sekä työssä kehittymistä (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Työn voimavarat ovat erityisen tärkeitä siksi, että ne auttavat työntekijää sopeutumaan työn vaatimusten aiheuttamiin negatiivisiin tilanteisiin ja olosuhteisiin (Bakker & Demerouti, 2007) ja toisaalta työn voimavarat myös edesauttavat muiden voimavarojen kerryttämistä (Hobfoll, 2002).

Mallin mukaan vaatimukset ja voimavarat ovat yhteydessä työntöön ja toisaalta työuupumukseen kahden eri prosessin kautta. Malli olettaa, että työn voimavarakäytöstä käynnistyy motivaatiopolku, jossa voimavarat auttavat työntekijää saavuttamaan tavoitteensa ja kehittymään työntekijänä, mikä johtaa työinnon kokemukseen (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Sen sijaan työn vaatimuksista käynnistytävä prosessi on mallissa nimetty energiapoluksi, jossa työn vaatimukset vievät työntekijän psyykkistä ja fyysistä energiaa, mikä johtaa lopulta työuupumukseen (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Työuupumuksella tarkoitetaan pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvää häiriötilaa, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen työtä ja siihen liittyviä tehtäviä kohtaan sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto (Maslach & Leiter, 2006). Toisaalta eräässä aiemmassa suomalaisilla opettajilla tehdyllä tutkimuksessa on ilmennyt, että työn voimavarojen yhteys työntöön korostuu erityisesti silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeat (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007), mikä kuvastaa sitä, että erityisesti vaativissa ja stressaavissa työtehtävissä työn voimavaroilla on erityinen merkitys työntekijän hyvinvointiin ja jaksamiseen.

1.2. Työn intohimo

Työn intohimolla (*engl.* work passion) tarkoitetaan suuntautumista työtä kohtaan, joka koetaan tärkeäksi ja johon siksi uhraataan merkittävästi aikaa ja energiaa (Vallerand ym., 2003). Intohimon nähdään olevan enemmänkin

motivaatioon kuin tunteisiin liittyvä rakenne, jonka taustalla on pyrkimys tyydyttää ihmisen psykologisia perustarpeita kuten esimerkiksi kokemusta osallisuudesta, itsemääräämisestä ja pystyvyydestä (Deci & Ryan, 2000). Intohimon dualistisen mallin mukaan intohimo on jaettavissa kahteen eri ulottuvuuteen: harmoniseen intohimoon (*engl.* harmonious passion) sekä pakonomaiseen intohimoon (*engl.* obsessive passion) (Vallerand ym., 2003).

Keskeistä intohimon määritelmässä on, että intohimon kohde koetaan osaksi identiteettiä (Vallerand ym., 2003). Intohimon dualistisen mallin mukaan harmonisen ja pakonomaisen intohimon keskeinen eroavaisuus on kuitenkin siinä, millä tavoin sisäistäminen osaksi identiteettiä on tapahtunut (Vallerand ym., 2003). Mallin mukaan harmonisen intohimon kohde on sisäistetty osaksi identiteettiä autonomisen prosessin kautta (Deci & Ryan, 2000), kun ihminen kokee toiminnan aidosti tärkeänä ilman ulkoisia paineita. Tällöin henkilöllä voidaan nähdä olevan sisäinen motivaatio tehdä työtä ja hän tekee sitä mielellään ilman ulkoisia vaatimuksia tai palkintoja. Harmonisen intohimon kohde on merkittävä muttei kuitenkaan liian iso osa identiteettiä, ja se on sopusoinnussa elämän muiden osa-alueiden kanssa. Sen sijaan pakonomainen intohimo on sisäistetty osaksi identiteettiä kontrolloidun prosessin kautta (Deci & Ryan, 2000). Vaikka myös pakonomaisesti intohimoiset henkilöt pitävät työstään, he sitoutuvat siihen yksinomaan palkkioiden, kuten sosiaalisen hyväksynnän tai kohonneen itsetunnon takia. Työntekijän on ikään kuin pakko tehdä työtään säilyttääkseen nämä palkkiot. Toisin kuin harmonisessa intohimossa, pakonomaisesti intohimoisella työntekijällä työskentely ei ole enää omassa hallinnassa, vaan työ kontrolloi työntekijän toimintaa.

Intohimon eri ulottuvuuksien on tutkimuksissa osoitettu olevan yhteydessä hyvinvoinnin eri osa-alueisiin erilaisin tavoin. Harmonisen intohimon on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä moniin myönteisiin tekijöihin kuten esimerkiksi flow'n eli virtauskokemuksen tilaan (Lavigne, Forest & Crevier-Braud, 2012), myönteiseen tunnetilaan työtä tehdessä (Vallerand ym., 2003), parempaan työssä suoriutumiseen (Vallerand ym., 2007), elämäntyytyväisyyteen (Birkeland & Buch, 2015), työtyytyväisyyteen

(Carbonneau, Vallerand, Fernet, & Guay, 2008; Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010) sekä alhaiseen työn ja vapaa-ajan ristiriitaan (Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010). Pakonomaisen intohimon puolestaan on havaittu olevan yhteydessä alentuneeseen hyvinvointiin (Vallerand ym., 2007) ja mielenterveyden ongelmiin (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011), negatiiviseen tunnetilaan työskentelyn yhteydessä (Vallerand ym., 2003), suurempaan ristiriitaan työn ja vapaa-ajan välillä (Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010) sekä työuupumukseen (Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010).

Työn vaatimukset ja voimavarat -mallin mukaisesti voitaisiin olettaa, että työn voimavarat edesauttaisivat harmonisen intohimon kokemista, kun taas työn korkeat vaatimukset johtaisivat pakonomaisen intohimon syntyyn. Vaikka hypoteesia on tutkittu vähäisesti, alustavaa tukea sille on löydetty tutkimuksessa, jonka mukaan korkeat työn vaatimukset yhdistettynä riittämättömiin työn resursseihin johtaa pakonomaisen intohimon syntyyn, joka taas puolestaan johtaa alentuneeseen työintoon (Trépanier, Fernet, Austin, Forest & Vallerand, 2014). Vastaavasti työn voimavarat ja vähäiset työn vaatimukset edesauttavat harmonisen intohimon syntyä, mikä puolestaan voi johtaa korkeampaan työinnon kokemukseen (Trépanier, Fernet, Austin, Forest & Vallerand, 2014).

1.3. Työinto

Työintoa on tutkittu 2000-luvulta lähtien intensiivisesti (Schaufeli & Bakker, 2010) ja määritelmiä on useita (Schaufeli, 2012; Shuck, 2011; Simpson, 2009). Tässä tutkimuksessa työllä viitataan Schaufelin ja Bakkerin määritelmään työstä, jossa työllä tarkoitetaan työntekijän myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, joka koostuu kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuus (*engl.* vigor), omistautuminen (*engl.* dedication) ja uppoutuminen (*engl.* absorption) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Tarmokkuus kuvaa työntekijän kokemusta energisyydestä, sinnikkyyttä vastoinikäymisiä kohdatessa sekä halua panostaa työhön. Omistautuminen

viittaa työntekijän kokemukseen työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja haasteellisuudesta. Uppoutumista puolestaan luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja työstä koettu nautinto. Lisäksi uppoutunut työntekijä voi kokea työstä irtautumisen hankalaksi. Työinto ei määritelmän mukaan ole yksittäinen hetki tai tilanne, vaan pysyvämpi ja laaja-alaisempi tila, joka ei kohdistu yhteen tiettyyn yksittäiseen asiaan, tapahtumaan henkilöön tai käyttäytymiseen (Schaufeli & Bakker, 2004).

Työinnon myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu paljon. Työintoa kokevat työntekijät ovat omistautuneempia ja sitoutuneempia työhönsä, heillä on vähemmän työpaikan vaihtoaikomuksia (Halbesleben, 2010) ja he myös tekevät työnsä tuloksekkaammin (Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Työintoa kokevien työntekijöiden on tutkimuksissa todettu olevan luovempia ja innovatiivisempia verrattuna ei-innostuneisiin työntekijöihin (Orth & Volmer, 2017). Työinnon vaikutukset eivät kuitenkaan rajoitu ainoastaan yksilötasolle, vaan työinnon on myös osoitettu siirtyvän työntekijästä toiseen (Bakker, Emmerik & Euwema, 2006) ja johtajalta alaisille (Gutermann, Lehmann-Willenbrock, Boer, Born & Voelpel, 2017). Vaikutukset ulottuvat myös työn ulkopuolelle. Innostuneiden työntekijöiden on todettu lähtevän työstä myönteisemmällä tunnetilalla, mikä heijastuu myös tyytyväisempänä tunnetilana perhe-elämässä (Siu ym., 2010; Culbertson, Mills & Fullagar, 2012). Työinnon on myös todettu ennustavan parempaa yleistä elämäntyytyväisyyttä sekä vähäisempää masennusoireilua (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Toisaalta työinnon käsitteen rinnalle on tutkimuskentällä tullut myös käsite yliintoisuudesta (*engl.* over engagement) (Griffiths & Karanika-Murray, 2012), jota suomenkielellä on kuvattu myös termillä työppöys. On esitetty, että korkeaa työintoa kokevat henkilöt saattavat esimerkiksi viedä töitä kotiin, minkä on todettu hidastavan työstä palautumista ja johtavan terveysongelmiin. Hyvin korkean työinnon onkin todettu olevan yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksiin (Halbesleben, Harvey & Bolino, 2009). Vahvasti työhön sitoutuneilla työntekijöillä, joilla elämän tavoitteet liittyvät pääosin työhön,

on myös todettu olevan enemmän työhyvinvoinnin ongelmia kuten työuupumusta, sairauksia ja poissaoloja verrattuna henkilöihin, joilla elämän tavoitteet kohdistuvat muihin elämän osa-alueisiin (Salmela-Aro & Nurmi, 2004). Yhtenä mielenkiintoisena tarkastelunaiheena tässä tutkimuksessa onkin, löytyykö rehtoreiden joukosta yli-innokkaiden ryhmä, joilla suhtautuminen työhön on niin intensiivistä, että se vaikuttaa negatiivisesti elämän muihin osa-alueisiin.

1.4. Tutkimusongelma

Päätutkimuskysymyksenä oli tarkastella minkälaisia työinnon ja työn intohimon profiileja voidaan löytää suomalaisten rehtoreiden joukosta. Tarkoitus oli ryhmitellä rehtorit homogeenisiin ryhmiin kolmen työinnon ulottuvuuden (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) sekä kahden työn intohimon ulottuvuuden (harmoninen intohimo ja pakonomainen intohimo) suhteen. Lisäksi tavoitteena oli tutkia, miten eri ryhmät eroavat työtyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden sekä työn ja perheen ristiriidan suhteen. Koska aiempaa tutkimusta työinnon ja työn intohimon profiileista ei ole, hypoteeseja ei asetettu. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Minkälaisia työn intohimon ja työinnon profiileja voidaan löytää suomalaisten rehtoreiden joukosta?
2. Miten työn intohimon ja työinnon profiilit eroavat työtyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden sekä työn ja perheen ristiriidan suhteen?

2. MENETELMÄT

2.1. Aineiston keräys ja otoksen kuvailu

Tutkimuksessa käytettävä aineisto on osa vuoden 2019 keväällä kerättyä kyselyaineistoa, jossa kartoitettiin rehtoreiden hyvinvointia. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse Suomen Rehtorit ry:n noin 1200 jäsenelle, joista 48 %

(N = 535) vastasi kyselyyn. Vastaajista naisia oli hieman yli puolet (59.6 %). Vastaajien keski-ikä oli 50.6 vuotta ja iän vaihteluväli 28–67 vuotta. 95.7 % vastaajista raportoi työskentelevänsä kokoaikaisesti. Vastanneista rehtoreista suurin osa kertoi työskentelevänsä peruskoulussa (68.7 %) tai lukiossa (23.8 %).

2.2. Mittarit ja muuttujat

Työn intohimoa mitattiin Passion -mittarilla, joka sisältää yhteensä 17 väittämää (Vallerand ym., 2003). Seitsemän väittämää mittasivat harmonista intohimoa ("Työni on sopusoinnussa elämäni muiden aktiviteettien kanssa") ja seitsemän pakonomaista intohimoa ("Minulla on lähes pakkomielteinen suhde työhöni"). Lisäksi kysely sisälsi viisi väittämää, jotka mittasivat, onko suhtautuminen työhön ylipäättään intohimoista ("Pidän työstäni", "Työni on minulle tärkeää", "Työni on minulle intohimo", "Työni on osa sitä, kuka olen"). Vastausasteikkona mittarissa on 7-portainen Likert-asteikko (1 = Ei ollenkaan samaa mieltä – 7 = Erittäin vahvasti samaa mieltä). Sekä harmonisesta intohimosta että pakonomaisesta intohimosta muodostettiin keskiarvosummamuuttujat.

Työintoa mitattiin Utrecht Work Engagement -mittarin (UWES) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002) lyhyemmällä versiolla, joka koostuu yhteensä yhdeksästä väittämästä. Suomenkielisellä UWES-9 -mittarilla on osoitettu olevan hyvä rakennevaliditeetti (Seppälä ym., 2009). Kutakin työinnon kolmea ulottuvuutta mitattiin kolmella väittämällä: tarmokkuutta ("Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni"), omistautumista ("Olen innostunut työstäni") ja uppoutumista ("Kun työskentelen, työ vie mukanaan"). Vastausasteikkona oli 5-portainen Likert-asteikko (1 = Ei koskaan – 5 = Päivittäin). Kustakin ulottuvuudesta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja.

Työ–perhe -ristiriitaa, työtyytyväisyyttä sekä työtahtia tutkittiin Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) -mittarin toisella versiolla (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). Työ–perhe -ristiriitaa arvioitiin neljällä väittämällä ("Tuntuuko sinusta, että työhön menee niin paljon energiaasi, että sillä on kielteinen vaikutus yksityiselämääsi?") vastausasteikon ollessa 4-

portainen Likert-asteikko (1 = Kyllä, ehdottomasti – 4 = Ei, ei ollenkaan). Työtahtia puolestaan mitattiin kolmella väittämällä ("Täytyykö sinun tehdä työsi hyvin nopeasti?") vastausasteikon ollessa 5-portainen Likert-asteikko (1 = Erittäin suuressa määrin – 5 = Hyvin vähäisessä määrin). Työtyytyväisyyttä mitattiin neljällä väittämällä ("Liittyen työhösi yleisesti. Kuinka tyytyväinen olet: työhösi kokonaisuutena, ottaen huomioon kaikki sen osa-alueet?") vastausasteikon ollessa 5-portainen Likert-asteikko (1 = Erittäin tyytyväinen – 5 = Ei sovi minuun). Tulosten ymmärrettävyyden takia muuttujille uudelleen koodattiin käänteiset arvot niin, että suurempi arvo tarkoitti suurempaa työperhe -ristiriitaa, työtahtia ja työtyytyväisyyttä. Kustakin muuttujasta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja.

Työuupumusta mitattiin Bergen Burnout Inventory 15 -mittarilla (Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman & Feldt, 2011), joka sisältää viisi väittämää kutakin kolmea työuupumuksen ulottuvuutta kohden. Nämä kolme työuupumuksen ulottuvuutta ovat uupumusasteinen väsymys ("Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia"), kyynisyys ("Kyselen alituisen, onko työlläni arvoa") sekä riittämättömyyden tunne ("Tunnen, etten pysty auttamaan toisia niin paljon kuin haluaisin). Vastausasteikko oli viisiportainen Likert-asteikko (1 = Täysin eri mieltä – 5 = Täysin samaa mieltä). Vastauksista muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja kuvaamaan työuupumusta kokonaisuudessaan, sillä tässä tutkimuksessa työuupumuksen ulottuvuuksia ei tarkasteltu erikseen.

Elämäntyytyväisyyttä mitattiin The Assessment of Quality of Life (AQoL-8D) -mittarin (Hawthorne, Richardson & Osborne, 1999) elämäntyytyväisyyttä mittaavalla osiolla, joka sisälsi kolme väittämää ("Kuinka tyytyväinen olet elämääsi?"). Vastaajaa pyydettiin arvioimaan tilanteensa sellaisena kuin se on viimeisen viikon kuluessa ollut 5-portaisella Likert-asteikolla (1 = Erittäin tyytyväinen – 5 = En lainkaan). Tulosten ymmärrettävyyden takia muuttujille uudelleen koodattiin käänteiset arvot niin, että suurempi arvo tarkoitti korkeampaa elämäntyytyväisyyttä. Tämän jälkeen vastauksista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja.

2.3. Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen tilastolliset analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics -ohjelman versiolla 25.0. Ennen analyysijä aineistoa tarkasteltiin puuttuvien arvojen osalta. Yhteensä puuttuvia arvoja aineistossa oli 12.19 %. Aineistosta oli selvästi havaittavissa, että puuttuvia arvoja oli eniten niiden väittämien kohdalla, jotka olivat kyselyn loppupuolella kuten esimerkiksi elämäntyytyväisyyttä ja työntöä mittaavat väittämät. Puuttuvien arvojen satunnaisuutta tutkittiin Little's MCAR -testillä (Little, 1988), jonka mukaan puuttuvat havainnot olivat täysin satunnaisesti jakautuneita ($\chi^2(25) = 27,83$, $p = .32$). Puuttuvien arvojen osuus oli melko suuri, mutta koska ne kuitenkin olivat satunnaisesti jakautuneita, voitiin aineistolle imputoida puuttuvat arvot EM-menetelmällä (*engl.* expectation-maximization). EM-imputointi estimoii puuttuvan arvon tilalle mahdollisimman hyvin kyseistä vastaajaa kuvaavan arvon. EM-imputoinnin vahvuutena on, että sen estimaatit keskiarvon, vinouden ja huipukkuuden suhteen ovat tyypillisesti luotettavia, mutta sillä on kuitenkin taipumus aliarvioida havaintojen vaihteluväliä ja muuttujien keskihajonta (Musil, Warner, Yobas & Jones, 2002).

Analyysin normaalijakaumaoletuksen toteutumista tarkasteltiin Kolmogorov-Smirnovin testillä. Testin perusteella muuttujat eivät noudattaneet normaalijakaumaa täydellisesti ($p > .001$). K-keskiarvo -klusterianalyysi ei vaadi muuttujien normaalijakautuneisuutta, ja ANOVA on myös melko robusti normaalijakauman suhteen (Schmider, Ziegler, Danay, Beyer & Bühner, 2010). Muuttujien jakaumatarkastelussa erottui erityisesti pakonomaisen intohimon keskiarvosummamuuttuja, joka oli voimakkaasti oikealle vino. Lopuksi, ennen klusterianalyysin suorittamista keskiarvosummamuuttujat standardoitiin niin, että jokaisen muuttujan odotusarvo oli 0 ja keskihajonta 1.

Profiileja työn intohimon ja työinnon ulottuvuuksien suhteen tarkasteltiin K-keskiarvo klusterianalyysillä (Steinley, 2006). Menetelmä pohjaa henkilökeskeiseen (*engl.* person-oriented) lähestymistapaan, jonka tarkoituksena on tunnistaa aineistosta erilaisia sisäisesti homogeenisiä alaryhmiä. K-keskiarvoanalyysi valittiin hierarkkisen ryhmittely sijaan perustuen

tutkimuksen suureen aineistoon, jonka analysointiin K-klusterianalyysi sopii paremmin (Kaushik & Mathur, 2014). Kyseessä on eksploratiivinen menetelmä, jossa tutkija itse määrittää ryhmien määrän (Steinley, 2006). Ryhmien välisiä eroja työtyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden sekä työ–perhe -ristiriidan suhteen tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA) ja ryhmien keskinäisten erojen parivertailuun käytettiin Tukeyn testiä (Abdi & Williams, 2010).

3. TUTKIMUSTULOKSET

Muuttujien väliset korrelaatiot sekä keskeiset tunnusluvut ovat kuvattuna taulukossa 1. Tuloksista käy ilmi, että harmoninen ja pakonomainen intohimo eivät korreloineet keskenään tilastollisesti merkitsevästi. Sen sijaan tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen korreloivat tilastollisesti merkitsevästi keskenään. Harmoninen intohimo korreloi positiivisesti kaikkien työinnon ulottuvuuksien kanssa, mutta pakonomainen intohimo ainoastaan uppoutumisen kanssa. Molemmat intohimon ulottuvuudet korreloivat tilastollisesti merkitsevästi työtyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden ja työ–perhe -ristiriidan kanssa. Työinnon ulottuvuuksista tarmokkuus ja omistautuminen korreloivat tilastollisesti merkitsevästi työtyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden ja työ–perhe -ristiriidan kanssa. Sen sijaan uppoutuminen korreloi merkitsevästi ainoastaan työ- ja elämäntyytyväisyyden sekä työuupumuksen kanssa.

Taulukko 1

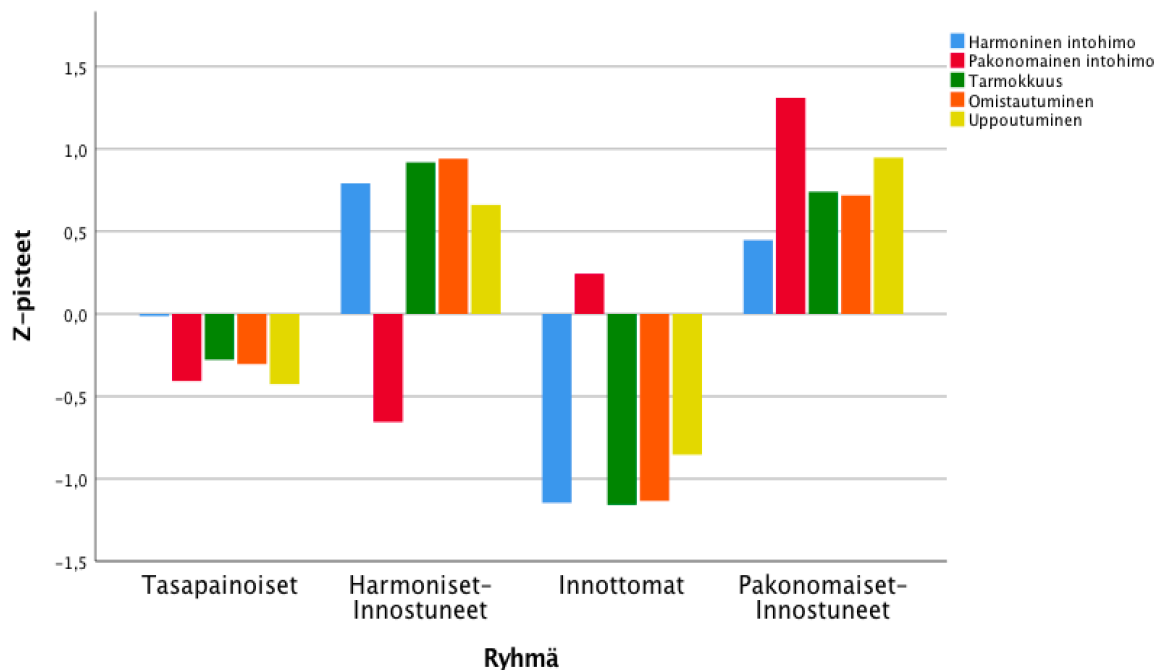
Muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet ja keskeiset tunnusluvut

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Harmoninen intohimo										
2. Pakonomainen intohimo	-.04									
3. Tarmokkuus	.61**	-.07								
4. Omistautuminen	.62**	-.01	.84**							
5. Uppoutuminen	.44**	.22**	.68**	.74**						
6. Työtyytyväisyys	.59**	-.14**	.54**	.55**	.38**					
7. Työtahti	-.28**	.28**	-.16**	-.14**	.01	-.33**				
8. Työuupumus	-.67**	.35**	-.63**	-.53**	-.30**	-.61**	-.41**			
9. Elämäntyytyväisyys	.54**	-.15**	.68**	.63**	.44**	.51**	-.18**	-.67**		
10. Työ-perhe -ristiriita	-.47	.48**	-.38**	-.28**	-.05	-.36**	.50**	.67**	-.45**	
Keskiarvo	4.56	2.29	3.48	3.76	3.60	3.96	.86	2.18	3.79	2.60
Keskihajonta	1.02	.93	.78	.74	.67	.47	.70	.67	.55	.70
Cronbachin alfa	.81	.74	.87	.89	.81	.75	.86	.91	.78	.86
Vinous	-.44	.74	.96	-.01	.09	-.77	-.31	-.66	-.48	-.31
Huipukkuus	-.10	.38	-.57	-.76	-.27	2.65	-.18	.048	.56	-.18

** $p < .01$

Klusterianalyysin tulosten perusteella rehtorit voitiin jakaa neljään eri ryhmään.

Ryhmittelyn tulokset ovat nähtävillä kuvasta 1. Aineistoon sovitettiin myös kahden, kolmen ja viiden klusterin malleja, mutta näistä kolmen ja neljän klusterin mallit olivat tilastollisesti parhaat mallit ryhmittelevien muuttujien suhteen. Neljän ryhmän malliin päädyttiin kolmen ryhmän mallin sijaan sillä perusteella, että se erotteli tasapainoisten ja innottomien ryhmät erilleen toisistaan, kun puolestaan kolmen klusterin mallissa suurimmaksi ryhmäksi muodostui ryhmä, joka oli ikään kuin tasapainoisten ja innottomien ryhmien yhdistelmä.



Kuva 1. Klusterianalyysin tulokset. Ryhmät ovat suuruusjärjestyksessä vasemmalta oikealle suurimmasta pienimpään.

Eniten vastaajia kuului (N = 167; 31 %) ryhmään, jota kuvastaa keskimääräinen harmonisen ja pakonomaisen intohimon sekä työinnön taso. Tämä ryhmä nimettiin kuvauksella ”Tasapainoiset”. Toiseksi suurimmalle ryhmälle (N = 139, 26 %) tyypillistä oli erityisen korkea harmonisen intohimon sekä korkeat tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen tasot. Tämä ryhmä nimettiin ”Harmoniset–Innostuneet”. Kolmanneksi suurimpaan ryhmään (N = 132; 25 %) kuuluvat henkilöt raportoivat hyvin matalaa harmonisen intohimon, tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen tasoa. Korkeimpana heillä oli pakonomainen intohimo, joka oli muihin ryhmiin verrattuna keskitasoista. Tämä ryhmä nimettiin ryhmäksi ”Innottomat”. Pienintä ryhmää (N = 97; 18 %) puolestaan kuvastaa erittäin korkea pakonomaisen intohimo taso sekä keskitasoa korkeammat tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen tasot. Tämä ryhmä nimettiin ryhmäksi ”Pakonomaiset–Innostuneet”.

Taulukko 2

Ryhmien työtyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden ja työ-perhe -ristiriidan keskiarvot.

	Tasapainoiset	Harmoniset– Innostuneet	Innottomat	Pakonomaiset– Innostuneet
Työtyytyväisyys	3.96 _a	4.25 _b	3.53 _c	4.13 _b
Työtahti	3.33 _a	3.23 _a	3.73 _b	3.59 _b
Työuupumus	2.08 _a	1.66 _b	2.89 _c	2.12 _a
Elämäntyytyväisyys	3.80 _a	4.17 _b	3.24 _c	3.99 _d
Työ-perhe -ristiriita	2.46 _a	2.14 _b	3.07 _c	2.84 _d

Eri alaindeksillä merkatut samalla rivillä olevat keskiarvot eroavat toisistaan tilastollisesti merkittävästi ($p < 0.05$).

Ryhmien keskiarvot on kuvattu taulukossa 2. Ryhmien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevät erot työtyytyväisyyden suhteen ($F(3,531) = 86.61$, $p < .001$), koetun työtahdin suhteen ($F(3,531) = 15.89$, $p < .001$), työuupumuksen ($F(3,531) = 143.24$, $p < .001$), elämäntyytyväisyyden ($F(3,531) = 117.60$, $p < .001$) sekä työ-perhe -ristiriidan suhteen ($F(3,531) = 58.15$, $p < .001$).

Korkein työtyytyväisyyden taso oli Harmoniset–Innostuneet -ryhmään kuuluvilla rehtoreilla ja puolestaan matalin taso Innottomat -ryhmään kuuluvilla rehtoreilla. Tukeyn post hoc -testin mukaan ainoastaan Harmoniset–Innostuneet ja Pakonomaiset–Innostuneet eivät eronneet toisistaan työtyytyväisyyden suhteen ($p = .07$).

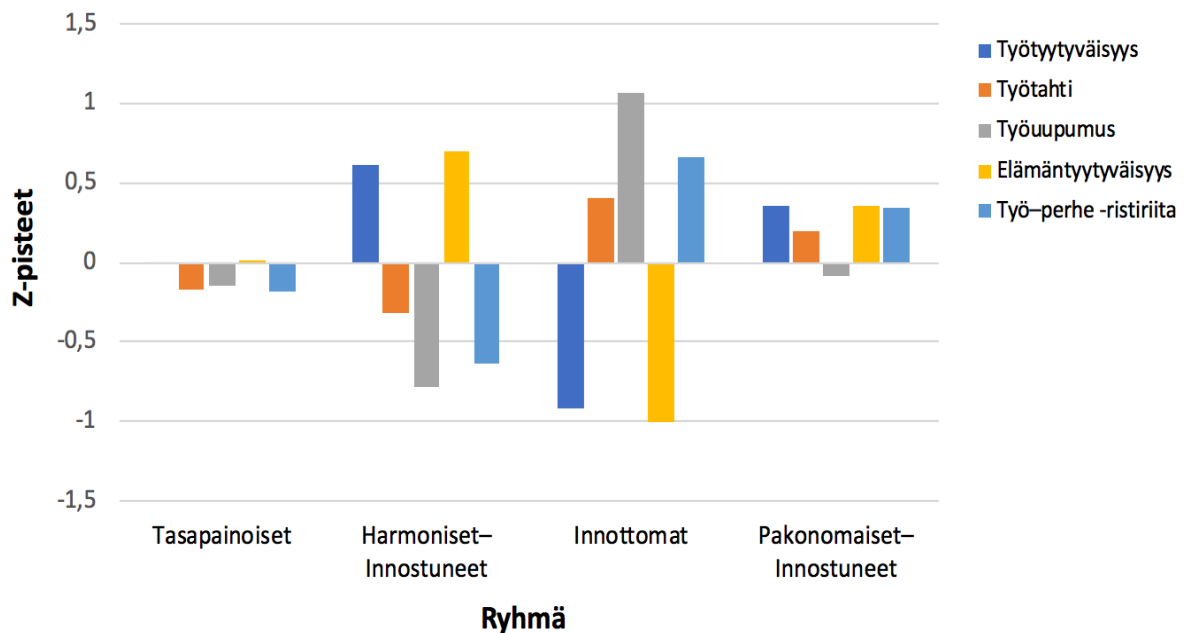
Korkeinta työtahdin tasoa kokivat Innottomat ja Pakonomaiset–Innostuneet. Heidän välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työtahdin suhteen ($p = .90$). Sen sijaan alhaisinta työtahdin tasoa kokivat Tasapainoiset-ryhmä sekä Harmoniset–Innostuneet. Myöskään nämä kaksi ryhmää eivät eronneet tilastollisesti merkittävästi toisistaan ($p = .52$). Kuitenkin, Innottomat sekä

Pakonomaiset–Innostuneet erosivat merkitsevästi Tasapainoisista ja Harmoniset–Innostuneista työtahdin suhteen.

Elämäntyytyväisyys oli korkeinta Harmoniset–Innostuneet -ryhmällä, kun taas puolestaan Innottomat-ryhmään kuuluvilla elämäntyytyväisyys oli matalinta. Tukeyn post hoc -testin perusteella muiden ryhmien keskiarvojen välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero.

Korkeinta työ–perhe -ristiriita oli Innottomien ryhmällä, kun taas vähiten työn ja perheen ristiriitaa kokivat Harmoniset–Innostuneet. Tukeyn post hoc -testin perusteella kaikkien muiden ryhmien keskiarvojen välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero.

Kuvassa 2 on koottuna ryhmien standardoidut keskiarvot tyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden ja työ–perhe -ristiriidan suhteen. Kuvasta huomataan, että Tasapainoiset-ryhmään kuuluvat keskitasoiseen ryhmään kaikkien vertailtujen muuttujien suhteen. Harmoniset–Innostuneet -ryhmään kuuluvat kokevat korkeaa työ- ja elämäntyytyväisyyttä, mutta vähäisesti työuupumusta tai työn ja perheen välistä ristiriitaa. Innottomat-ryhmä on muuttujien suhteen lähes peilikuva Harmoniset–Innostuneet-ryhmästä. Tähän ryhmään kuuluvilla on selvästi korkein työuupumuksen taso sekä matalin työ- ja elämäntyytyväisyyden taso. He kokevat myös tarvetta tehdä työnsä kovalla tahdilla sekä raportoivat enemmän työn ja perheen välistä ristiriitaa. Pakonomaiset–Innostuneet puolestaan kokevat sekä työ- ja elämäntyytyväisyyttä että työ–perhe -ristiriitaa, mutta tyytyväisyys työtä ja yleisesti elämää kohtaan oli alhaista verrattuna muihin ryhmiin.



Kuva 2. Ryhmien työtyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden sekä työ-perhe -ristiriidan standardoidut keskiarvot.

4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia millaisia työn intohimon ja työnnon profiileja on havaittavissa suomalaisten rehtoreiden joukossa. Toisena tavoitteena oli selvittää, miten profiilit eroavat työtyytyväisyyden, työtahdin, työuupumuksen, elämäntyytyväisyyden ja työ-perhe -ristiriidan suhteen. Työn intohimon ja työnnon profiileja ei ole aiemmin tutkittu yhdessä, joten tutkimus toi uutta tietoa näiden kahden eri työhyvinvoinnin ulottuvuuden yhteyksistä eri alaryhmissä. Aineistosta ilmeni neljä profiilia, jotka nimettiin ”Tasapainoiset”, ”Harmoniset-Innostuneet”, ”Innottomat”, ja ”Pakonomaiset-Innostuneet”. Ryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi kaikkien vertailtujen muuttujien suhteen (työtyytyväisyys, työtahti, työuupumus, elämäntyytyväisyys ja työ-perhe -ristiriita).

Tutkimukseen osallistuneista rehtoreista suurin osa kuului ryhmään Tasapainoiset. Tätä ryhmää kuvasti tasapainoisuus kaikkien tutkittujen

muuttujien suhteen. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaisesti heidän voidaan työssä olettaa kokevan tasapainoa vaatimusten ja voimavarojen suhteen.

Sen sijaan neljännes rehtoreista koki innottomuutta työtään kohtaan. He raportoivat muita matalampaa työ- ja elämäntyytyväisyyttä, korkeampaa työperhe -ristiriitaa sekä koettua työtahtia. He ovat uupuneita työssään, kokevat painetta tehdä työnsä rivakalla tahdilla ja ovat tyytymättömiä työhönsä. Työn vaatimukset ja voimavarat -mallin pohjalta heidän työssään työn vaatimusten voidaan olettaa olevan liiallisia työn voimavaroihin nähden. Näillä henkilöillä innottomuus vaikuttaa heijastuvan tyytymättömyyteen paitsi töissä, myös kotona. He kokevat työn haittaavan vapaa-aikaa ja kokevat myös kokonaisuudessaan tyytymättömyyttä elämäänsä kohtaan. Tätä ryhmää voidaankin pitää merkittävänä riskiryhmänä paitsi oman terveytensä ja hyvinvointinsa kannalta, myös kouluorganisaation hyvinvoinnin ja toimivuuden kannalta, sillä johtajan työinnon on vaikuttavan myös alaisten kokemaan työntöön (Gutermann, Lehmann-Willenbrock, Boer, Born & Voelpel, 2017) ja työuupumuksen on havaittu olevan yhteydessä sekä psyykkisiin että fyysisiin sairauksiin (Ahola & Hakanen, 2007; Toppinen-Tanner, Ojajarvi, Väänänen, Kalimo & Jäppinen, 2005). Uupuneilla rehtoreilla on myös muita useammin työn vaihtoehtoja (Federici & Skaalvik, 2012) ja tämä sitoutumattomuus voi heijastua epämotivoituneisuutena koko työyhteisöön (Hart & Willower, 1994). Suomalaisilla opettajilla tehdyn tutkimuksen mukaan esimiehen tuki ja työyhteisön ilmapiiri ovat opettajien keskeisiä voimavaroja, jotka toimivat suojaavina tekijöinä opettajien kohdatessa haastavia tilanteita työssään (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007), joten rehtoreiden työn ja työssä jaksamisen voidaan olettaa heijastuvan myös opettajien työhön.

Innottomien ryhmään kuuluvien vastakohtana voidaan pitää Harmoniset-Innostuneet -ryhmään kuuluvia rehtoreita. Heidän tyytyväisyys heijastui sekä työelämään että elämään yleisesti. Tulos on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan harmoninen intohimo on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja parempaan työn ja perheen väliseen tasapainoon (Vallerand, Paquet,

Philippe & Charest, 2010). Vaikka Harmoniset–Innostuneet olivat innostuneita työstään, he eivät ilmentäneet pakonomaisuutta työtä kohtaan eivätkä kokeneet tarvetta tehdä töitä kiivaalla tahdilla. Vaikka työ on heille intohimo, se ei näyttele elämässä merkittävän suurta osaa eikä se näytä vaikuttavan negatiivisesti perhe-elämään. Tämä tulos ei tue oletusta siitä, että hyvin innostuneilla työinto voisi olla jopa liiallista ja voisi johtaa negatiivisiin lopputulemiin.

Sen sijaan Pakonomaiset–Innostuneet -ryhmään kuuluvat kokivat hyvin korkeaa pakonomaisuuden tasoa. Huomattavaa on, että he raportoivat kuitenkin myös keskivertoa korkeampaa harmonisen intohimon tasoa. Tulokset antavat viitteitä siitä, etteivät harmoninen ja pakonomainen intohimo ole toistensa vastakohtat, vaan sama henkilö voi ilmentää samaan aikaan sekä harmonisuutta että pakonomaisuutta työtä kohtaan. Tämä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa (Moeller, Keiner & Grassinger, 2015). Pakonomaiset–Innostuneet -ryhmä oli löydösten suhteen ristiriitainen verrattuna muihin ryhmiin. He kokivat työn ja perheen välistä ristiriitaa sekä tarvetta tehdä työtä kiivaalla tahdilla, mutta siitä huolimatta he raportoivat myös keskimääräistä hieman korkeampaa työ- ja elämäntyytyväisyyttä. Tämä saattanee selittyä ainakin osin sillä, että he kokivat pakonomaisuudesta huolimatta myös harmonista työn intohimoa että työintoa. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaisesti nämä tekijät voivat toimia voimavaroina, jotka heikentävät pakonomaisuuden negatiivista vaikutusta työ- ja elämäntyytyväisyyteen. Vaikka tulosten mukaan Pakonomaiset–Innostuneet -ryhmään kuuluvat eivät mitatulla ajanhetkellä kokeneet työuupumusta, on mahdollista, että he ovat uupumisen suhteen riskiryhmässä, sillä työn ja perheen ristiriidan (Burke & Greenglass, 2001; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006) ja pakonomaisen intohimon (Fernet, Lavigne, Vallerand & Austin, 2014) on tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä työuupumukseen. Aiemman tutkimuksen mukaan vapaa-ajalla henkinen irtautuminen työstä on erityisen tärkeää korkeaa työintoa kokeville työntekijöille (Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl, 2008), joten pakonomainen työhön suhtautuminen yhdistettynä korkeaan työintoon saattaa lopulta johtaa uupumukseen.

Kaikissa ryhmissä työ- ja elämäntyytyväisyys olivat samansuuntaisia ja samantasoisia. Tämä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan tyytyväisyys työtä ja elämää kohtaan korreloivat positiivisesti keskenään (Rice, Near & Hunt, 1980). Tässä tutkimuksessa yhteys on ainakin osin selitettävissä sillä, että työ on merkittävä osa elämää ja täten tyytyväisyys vaikuttaa siihen, miten vastaaja vastaa yleistä elämäntyytyväisyyttä mittaavaan kysymykseen. Mittaamalla elämäntyytyväisyyttä eri elämän osa-alueilla saataisiin tarkempaa tietoa siitä, miten tyytyväisyys ja muu elämäntyytyväisyys ovat yhteydessä toisiinsa. Tulokset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että hyvinvointi työssä heijastuu myös hyvinvointiin laaja-alaisemmin. Voidaankin ajatella, että hyvinvointi ikään kuin kasaantuu samoille henkilöille. Toisaalta myös pahoinvointi voi kasaantua samoille henkilöille, mikä oli tässä tutkimuksessa nähtävissä esiin nousseessa Innottomien ryhmässä.

Koska tutkimus on poikkileikkaustutkimus, ei tulosten perusteella voida tehdä päätelmiä kausaalisuhteista. Jatkotutkimuksissa olisikin mielenkiintoista tutkia pitkittäistutkimuksen avulla sitä, miten työn ja työn intohimon ryhmät eroavat toisistaan pidemmän seurannan ajalla. Tämän tutkimuksen vahvuutena on verrattain suuri tutkimusaineisto, mutta huomattavaa on, että puuttuvien vastausten määrä oli suuri kyselyn loppupuolella olevien väittämien kohdalla, joihin jätti vastaamatta viidesosa vastaajista. On mahdollista, että esimerkiksi erityisen uupuneet tai kovaa työpainetta kokevat vastaajat jättivät kyselyn täyttämisen kesken, mikä voi imputoinnista huolimatta väärentää tuloksia. Erityisen uupuneet eivät välttämättä vastanneet kyselyyn lainkaan, sillä vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Lisäksi, tutkimus pohjautui vastaajien omaan itsearviointiin, ja näin ollen esimerkiksi vastaajien vastaustyyli on voinut vaikuttaa tuloksiin. Tuloksia tulkitessa on myös tärkeää huomata, että käytetty klusterianalyysi on eksploratiivinen menetelmä eikä sen tarkoituksena ole todentaa absoluuttisesti oikeita ryhmiä.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin eri koulutusasteiden rehtoreita yhtenä kokonaisuutena. Voi kuitenkin olla, että rehtorin työnkuvan vaatimukset ja voimavarat ovat jokseenkin erilaisia peruskoulussa, lukiossa, yliopistoissa,

aikuiskoulutuskeskuksissa ja muissa oppilaitoksissa. Myös koulun sijainnilla voi olla merkitystä, sillä Suomessa koulutuspalveluiden järjestäminen ja suurin osa rahoituksesta on yksittäisten kuntien vastuulla. Työhön liittyvien tekijöiden lisäksi myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet voivat vaikuttaa työinnon kokemiseen. Tutkimuksissa on osoitettu, että muun muassa työntekijän tunnollisuus, optimistisuus, proaktiivisuus ja minäpystyvyyden kokemus (Christian, Garza & Slaughter, 2011; Halbesleben 2010; Mäkikangas, Feldt, Kinnunen & Mauno, 2013) ovat yhteydessä korkeampaan työntöön. Toisaalta yksilölliset tekijät voivat altistaa myös työuupumuksen kokemukselle, sillä esimerkiksi tunne-elämän tasapainon, ekstrasersion, tunnollisuuden ja sovinollisuuden on todettu olevan negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen (Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009). Lisäksi, tässä tutkimuksessa ei huomioitu rehtoreiden ikää. Jatkotutkimuksessa olisikin kiinnostavaa tarkastella sitä, miten eri vaiheessa uraa olevat rehtorit eroavat toisistaan työinnon ja työn intohimon suhteen.

Rajoituksista huolimatta tutkimus antoi uutta ja kiinnostavaa tietoa suomalaisten rehtoreiden hyvinvoinnin tilasta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä. Jatkotutkimuksissa olisi tarpeellista tutkia sitä, miten rehtoreiden harmonista intohimoa ja työntöä voitaisiin tukea ja lisätä. Rehtorit toimivat vaativassa johtajatasen työssä, ja siksi erityisesti työn voimavarojen tukeminen on tärkeää, sillä ne suojaavat työn vaatimusten haittavaikutuksilta (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007). Muilla ammattiryhmillä tehtyjen tutkimusten mukaan työn voimavarat lisäävät työntöä (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009), joten on luultavaa, että myös rehtoreiden työn voimavarojen lisäämisellä olisi myönteisiä vaikutuksia rehtoreiden kokemaan työntöön. Toisaalta voimavaratekijöiden tutkimuksen lisäksi olisi myös tärkeä identifioida niitä tekijöitä, jotka kuormittavat rehtoreita ja altistavat heitä innottomuuden ja uupumuksen kokemuksille. Jatkotutkimuksissa olisi tärkeää tutkia sitä, miten rehtoreiden suhtautuminen työhön, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen heijastuvat laajemmin koko kouluympäristöön opettajista oppilaisiin.

Lähteet

- Abdi, H., & Williams, L. J. (2010). Tukey's honestly significant difference (HSD) test. *Encyclopedia of Research Design*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1-5.
- Ahola, K., & Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of Affective Disorders*, 104(1-3), 103-110.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, 23(3), 244-263.
- Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291-307.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151.
- Andrews, R. L., & Soder, R. (1987). Principal leadership and student achievement. *Educational leadership*, 44(6), 9-11.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bakker, A. B., & Derks, D. (2010). Positive occupational health psychology. *Occupational Health Psychology*, 194-224.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464-489.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274.
- Bergman, L. R., Magnusson, D., & El Khouri, B. M. (2003). *Studying individual development in an interindividual context: A person-oriented approach* (Vol. 4). Psychology Press.
- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392-408.

- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & Health, 16*(5), 583-594.
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology, 30*(3), 457-471.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology, 100*(4), 977.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations, 65*(9), 1155-1177.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational behavior, 64*(1), 131-149.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499.
- Dhuey, E., & Smith, J. (2014). How important are school principals in the production of student achievement?. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique, 47*(2), 634-663.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education, 15*(3), 295-320.
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress, 28*(3), 270-288.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward

work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40.

- Griffiths, M. D., & Karanika-Murray, M. (2012). Contextualising over-engagement in work: Towards a more global understanding of workaholism as an addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 1(3), 87-95.
- Gutermann, D., Lehmann-Willenbrock, N., Boer, D., Born, M., & Voelpel, S. C. (2017). How leaders affect followers' work engagement and performance: Integrating leader– member exchange and crossover theory. *British Journal of Management*, 28(2), 299-314.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102-117.
- Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452.
- Hart, D. R., & Willower, D. J. (1994). Principals' organizational commitment and school environmental robustness. *The Journal of Educational Research*, 87(3), 174-179.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268.
- Hawthorne, G., Richardson, J., & Osborne, R. (1999). The Assessment of Quality of Life (AQoL) instrument: a psychometric measure of health-related quality of life. *Quality of Life Research*, 8(3), 209-224.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.
- Kaushik, M., & Mathur, B. (2014). Comparative study of K-means and hierarchical clustering techniques. *International Journal of Software and Hardware Research in Engineering*, 2(6), 93-98.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover

- between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162.
- Lavigne, G. L., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518-546.
- Leithwood, K., & Seashore-Louis, K. (2011). *Linking leadership to student learning*. John Wiley & Sons.
- Little, R. J. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American statistical Association*, 83(404), 1198-1202.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2013). Does personality matter? A review of individual differences in occupational well-being. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 107-143.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2006). Burnout. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, 37, 42-49.
- Moeller, J., Keiner, M., & Grassinger, R. (2015). Two sides of the same coin: Do the dual types of passion describe distinct subgroups of individuals. *Journal for Person-Oriented Research*, 1(3), 131-150.
- Musil, C. M., Warner, C. B., Yobas, P. K., & Jones, S. L. (2002). A comparison of imputation techniques for handling missing data. *Western Journal of Nursing Research*, 24(7), 815-829.
- Opetushallitus (2012). Rehtorien työnkuvan ja koulutuksen määrittämistä sekä kelpoisuusvaatimusten uudistamista valmistelevan työryhmän raportti. Verkkojulkaisu.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/153672_rehtorien_tyonkuvan_ja_koulutuksen_maarittamista_seka_kelpoisuusvaatimuste_0.pdf
- Orth, M., & Volmer, J. (2017). Daily within-person effects of job autonomy and work engagement on innovative behaviour: The cross-level moderating role of creative self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 601-612.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 8-24.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64.

- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover–crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271-283.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (2004). Employees' motivational orientation and well-being at work: A person-oriented approach. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 471-489.
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental health*, 84(6), 635-645.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A.B., 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), pp.71-92.
- Schmider, E., Ziegler, M., Danay, E., Beyer, L., & Bühner, M. (2010). Is it really robust?. *Methodology*, 6(4):147–151.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness studies*, 10(4), 459.
- Shen, J., Leslie, J. M., Spybrook, J. K., & Ma, X. (2012). Are principal background and school processes related to teacher job satisfaction? A multilevel study using schools and staffing survey 2003-04. *American Educational Research Journal*, 49(2), 200-230.

- Shuck, B. (2011). Integrative literature review: Four emerging perspectives of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 10(3), 304-328.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.
- Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips D.R., Chen W.Q., Lo, D. & Sit, C. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276.
- Steinley, D. (2006). K-means clustering: a half-century synthesis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 59(1), 1-34.
- Toppinen-Tanner, S., Ojajärvi, A., Väänänen, A., Kalimo, R., & Jäppinen, P. (2005). Burnout as a predictor of medically certified sick-leave absences and their diagnosed causes. *Behavioral Medicine*, 31(1), 18-32.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motivation and Emotion*, 38(3), 353-366.
- Valentine, J. W., & Prater, M. (2011). Instructional, transformational, and managerial leadership and student achievement: High school principals make a difference. *NASSP Bulletin*, 95(1), 5-30
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312.
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505-534.